



UFAM

Universidade Federal do Amazonas
Pró-Reitoria de Pesquisa e Pós-Graduação
Departamento de Pesquisa
Programa Institucional de Iniciação Científica
Faculdade de Direito

Resgate da memória documental dos processos trabalhistas do Município de Itacoatiara -
Estado do Amazonas, na década de 80.

PIB-SA/0077/2014

Bolsista: Carlos Virgílio Duarte de Oliveira, FAPEAM

Manaus
2015

Resgate da memória documental dos processos trabalhistas do Município de Itacoatiara,
Estado do Amazonas, na década de 80.

PIB-SA/0077/2014



UFAM

Universidade Federal do Amazonas
Pró-Reitoria de Pesquisa e Pós-Graduação
Departamento de Pesquisa
Programa Institucional de Iniciação Científica
Faculdade de Direito

RELATÓRIO FINAL

PROGRAMA DE INICIAÇÃO CIENTÍFICA DA UFAM

PIB-SA/0077/2014

Resgate da memória documental dos processos trabalhistas do Município de Itacoatiara -
Estado do Amazonas, na década de 80.

Bolsista: Carlos Virgílio Duarte de Oliveira, FAPEAM
Orientadora: Msc. Dorinethe dos Santos Bentes

Manaus
2015

Todos os direitos deste relatório são reservados à Universidade Federal do Amazonas, e a seus autores que fazem parte do grupo de pesquisas Direito, da Faculdade de Direito. Parte deste relatório só poderá ser reproduzida para fins acadêmicos ou científicos.

Esta pesquisa, financiada pela Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado do Amazonas – FAPEAM, através do Programa Institucional de Bolsas de Iniciação Científica da Universidade Federal do Amazonas, foi desenvolvida pelo acadêmico Carlos Virgílio Duarte de Oliveira.

RESUMO

No presente trabalho, foi eleito, no Estado do Amazonas, o Município de Itacoatiara para a realização de um resgate documental dos processos trabalhistas do Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região, nos anos de 1980 a 1984. Inicialmente, o projeto tinha como escopo analisar o período de 1980 a 1989, todavia, no decorrer da pesquisa, fora constatado que o número de processos a serem analisados superava as expectativas, demandando, portanto, um período de tempo superior ao do projeto. Através do estudo e investigação do acervo documental do Centro de Memórias do Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região, buscou-se reconstituir os dados do contencioso trabalhista municipal da época. Assim sendo, verificou-se que a pesquisa tem como finalidade resgatar a memória documental dos processos trabalhistas do Município de Itacoatiara, com vistas à elaboração de um quadro de atividades desenvolvidas no âmbito do Poder Judiciário Laboral. Para atingir o objetivo principal do projeto, fora analisado o total de 1478 (mil quatrocentos e setenta e oito) processos, de modo a verificar o perfil trabalhista dos reclamantes, dos objetos processuais e as decisões emitidas ao final da lide, conforme se observará no decorrer da pesquisa.

Palavras - chave: Resgate histórico da memória trabalhista. Trabalho. Processo do Trabalho e Itacoatiara.

ABSTRACT

In this study, it was selected in the state of Amazonas, the municipality of Itacoatiara for holding a documentary rescue the labor claims of the Regional Labor Court of the 11th Region in the years from 1980 to 1984. Initially the project was to analyze the period from 1980 to 1989, however, during the research, found out that the number of processes to be analyzed exceeded expectations, requiring therefore a period of time greater than the project. Through the study and investigation of the documentary collection of the work of the Regional Court Center Memories of the 11th Region, sought to reconstruct the data from the municipal labor disputes of the time. Therefore, it appears that there search aims to rescue the documentary memory of labor processes of the municipality of Itacoatiara, with a view to drawing up a table of activities carried out under the Judiciary Labour. To achieve the main objective of the project, was analyzed the total in 1478 (one thousand four hundred seventy-eight) processes in order to verify the labor profile of claimants, procedural objects and decisions issued at the end of the dispute, as will be observed in during the research.

Keywords: Historical rescue labour procedure. Labour. Procedure and Itacoatiara.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES E GRÁFICOS

- Figura 1.** Escaninhos nos quais se encontram guardados os processos referentes ao Município de Itacoatiara – Centro de Memórias do TRT da 11ª Região. 10
- Figura2.** Equipamentos de proteção utilizados para manusear os processos. 11
- Gráfico 1.** Pedidos dos demandantes, referentes aos 1478 processos analisados, do ano de 1980 a 1984, do Município de Itacoatiara, Amazonas – TRT 11ª região. 14
- Gráfico 2.** Reclamantes analisados, de um total de 1478 processos, no período de 1980 a 1984, Município de Itacoatiara, Amazonas – TRT 11ª Região. 23
- Gráfico 3.** Profissão dos reclamantes representada em porcentagem, de um total de 1478 processos, no período de 1980 a 1984, Município de Itacoatiara, Amazonas – TRT 11ª Região 24
- Gráfico 4.** Decisões referentes aos 1478 processos analisados, do ano de 1980 a 1984, do Município de Itacoatiara, Amazonas – TRT 11ª Região. 30

SUMÁRIO

1.	INTRODUÇÃO	7
2.	OBJETIVOS	9
2.1.	Objetivo Geral	9
2.2.	Objetivos Específicos	9
3.	METODOLOGIA	10
4.	HISTÓRIA DO PROCESSO DO TRABALHO NO BRASIL	12
5.	REFERENCIAL TEÓRICO	13
5.1.	Importância do levantamento histórico	13
5.2.	Dos Objetos Processuais	14
5.3.	Da Anotação na CTPS	14
5.4.	Das Verbas Rescisórias	15
5.5.	Do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço – FGTS	16
5.6.	Do 13º Salário	17
5.7.	Das Horas Extras	17
5.8.	Do Aviso Prévio	18
5.9.	Dos Adicionais: Periculosidade, Noturno e Insalubridade	19
5.10.	Das Férias: Simples, Proporcionais e em Dobro	20
5.11.	Do Salário Família	20
5.12.	Do Repouso Semanal	21
5.13.	Do Salário Retido	22
5.14.	Da Diferença Salarial	22
6.	DO PERFIL DOS RECLAMANTES	22
7.	DAS DECISÕES	27
8.	CONCLUSÃO	31
	REFERÊNCIAS	32
	CRONOGRAMA DE ATIVIDADES	34

1. INTRODUÇÃO

O Direito do Trabalho é um ramo do direito particularmente sensível e de extrema relevância econômica, social e política, o qual assume uma importância ímpar no cotidiano de todos e de cada um dos membros ativos da sociedade.

Este seguimento do direito possui objeto de estudo bastante amplo, consoante descreve a ilustre doutrinadora Vólia Bonfin (2014, p. 5), *in verbis*:

Para nós, o conceito de Direito do Trabalho é um sistema jurídico permeado por institutos, valores, regras e princípios dirigidos aos trabalhadores subordinados e assemelhados, aos empregadores, empresas coligadas, tomadores de serviço, para a tutela do contrato mínimo de trabalho, das obrigações decorrentes da relação de trabalho, das medidas que visam a proteção da sociedade trabalhadora, sempre norteadas pelos princípios constitucionais, principalmente aos sindicatos e associações representativas; à atenuação e forma de solução dos conflitos individuais, coletivos e difusos, existentes entre capital e trabalho; à estabilização da economia social e à melhoria da condição social de todos os relacionados.

Sendo assim, pode-se afirmar que o direito do trabalho disciplina uma multiplicidade de aspectos relacionados com a relação laboral que orientam a ligação do trabalhador com a entidade patronal.

Fruto da luta do passado de muitos e do sacrifício de tantos, muito se conquistou nesse ramo do direito, mas infelizmente, esses ganhos não estão consolidados. O Direito do Trabalho ainda é um ramo muito novo, que precisa ser maturado e expandido. O que vemos é que suas normas e princípios deixam de ser aplicados em diversas regiões do Brasil, quanto mais longínqua e inóspita mais distante desses avanços.

O presente trabalho se desenvolve no período de 1980 a 1984, referente ao município de Itacoatiara, período marcado pela grande concentração de trabalhadores em torno da Zona Franca e a conseqüente perda por parte dos municípios do interior da mão de obra especializada, tornando as décadas de 70 a 80 um período prolífico quanto às demandas trabalhistas.

Devido ao copioso número de demandas submetidas à apreciação do Poder Judiciário, torna-se difícil, por vezes até impossível proceder-se a devida conservação e exposição das ações trabalhistas do período, as quais se constituem em verdadeiros documentos históricos, indispensáveis a compreensão da história laboral amazonense, sob o risco de perda históricas irreversíveis. Como bem assevera Silvia Hunold Lara:

Os processos trabalhistas são parte importante da história do Direito e da Justiça no país e constituem fonte significativa para o conhecimento das formas de exercício do poder, das responsabilidades do Estado e suas

iniciativas em defesa dos direitos dos trabalhadores. São também fontes essenciais para os estudos da História da sociedade brasileira, das relações de trabalho, do modo como as pessoas comuns reivindicavam direitos e se relacionavam com a Justiça. Em síntese: são parte importante da história da cidadania no Brasil.¹

Nesse contexto, o presente trabalho possui o escopo de resgatar a memória documental dos processos trabalhistas do município de Itacoatiara.

Sob a égide da Lei nº 8.159/91, a qual dispõe sobre a política nacional de arquivos, a conservação de documentos públicos ganhou mais importância, pois arquivos que antes seriam meramente entulhados e relegados a depósitos, agora servem como instrumentos de apoio à administração, à cultura, ao desenvolvimento científico e como elementos de prova e informação, consoante se observa em seu art. 1º, *in verbis*:

Art. 1º - É dever do Poder Público a gestão documental e a proteção especial a documentos de arquivos, como instrumento de apoio à administração, à cultura, ao desenvolvimento científico e como elementos de prova e informação.

Diante do exposto, mostra-se de acentuada importância o trabalho do Centro de Memórias do Tribunal Regional do Trabalho da 11ª região, o qual possibilitou a investigação documental que embasa a presente pesquisa.

¹ LARA, Sílvia Hunold. Apresentação. I Encontro Nacional da Memória da Justiça do Trabalho – Memória e preservação de documentos: direitos do cidadão. São Paulo: LTr, 2007.

2. OBJETIVOS

2.1. Objetivo Geral

Realizar pesquisa no acervo documental do Centro de Memórias do TRT da 11ª Região, sob a orientação da Faculdade de Direito e do Centro de Memória e da Escola Judicial do TRT da 11ª Região, a fim de promover um levantamento histórico e jurídico dos principais processos trabalhistas no período de 1980 a 1984.

2.2. Objetivos Específicos

- Promover a análise no acervo documental do CEMEJ11ª, referente ao município de Itacoatiara, referente ao período de 1980 a 1984;
- Criar um banco de dados no qual serão analisados os processos trabalhistas de cada ano referente ao período de 1980 a 1984, totalizando 1.478 (mil quatrocentos e setenta e oito) processos;
- Analisar e organizar os processos quanto aos seguintes pontos:
 - ✓ Número do Processo;
 - ✓ Ano do processo;
 - ✓ Das Partes, quanto ao reclamante (sua profissão) e o reclamado;
 - ✓ Dos Objetos Processuais: anotação da CTPS, verbas rescisórias, FGTS, 13º salário/simple, 13º salário/proporcional, horas extras, aviso prévio, adicionais/periculosidade/ noturno/ insalubridade, férias simples/ proporcionais/em dobro, seguro desemprego, salário família, salário retido, diferença salarial;
 - ✓ Das Decisões: Conciliação, arquivamento, sentença julgada procedente/ parcialmente procedente/ improcedente.

3. METODOLOGIA

Esse projeto possui três perspectivas distintas e complementares, os quais foram utilizados para a sua realização o método analítico, histórico e o monográfico. Através do método analítico, foi realizada a pesquisa e análise direta dos processos no Centro de Memória do Tribunal do Trabalho, 11ª Região, para a tabulação dos dados. Como se tratava do arquivo do local e de processos antigos e de relevado valor histórico, fez-se necessário de certos cuidados para a manipulação dos documentos, a fim de preservá-los a integridade, consoante se verifica abaixo:

- O aluno/ pesquisador uso equipamentos de proteção individuais disponíveis, como luvas, máscaras e aventais.
- Os documentos eram manipulados cuidadosamente quando retirados dos escaninhos, identificando previamente respectiva localização de sua estante, prateleira e número de cada processo, para posterior retorno ao local correto de guarda.
- O ato de folhear as páginas dos documentos era realizado de forma cautelosa, evitando comprometer o estado de conservação dos processos.
- Posteriormente, os processos eram novamente recolocados em suas respectivas caixas-arquivos, observando-se a ordem dos documentos.

Figura 1. Escaninhos nos quais se encontram guardados os processos referentes ao Município de Manacapuru – Centro de Memórias do TRT da 11ª Região.



Fonte: Acervo pessoal do pesquisador.

Figura 2. Equipamentos de proteção utilizados para manusear os processos.



Fonte: Acervo pessoal do pesquisador.

Destarte, observa-se que por meio do método analítico, foi feita a observação direta e a extração dos dados estatísticos para compilação de gráficos e outros recursos matemáticos adequados ao assunto em análise.

Através do método histórico, realizou-se a reconstrução dos fatos que não se pode conhecer de maneira direta por meio de documentos. Sendo assim, procedeu-se com a procura de documentos de toda espécie, sejam papéis conservados em museus, bibliotecas, testemunhos autênticos de pessoas que vivenciaram o momento que se quer analisar, leis, decretos, diplomas, tratados, relatórios, instruções, dentre outros. Para garantir a idoneidade desse método, deve-se buscar criticar os dados e as informações levantadas, principalmente por tratar-se de depoimentos e entrevistas, que podem levar ao engano, caso haja dúvidas interpretativas ou da má-fé em certos testemunhos. Portanto, devem-se ponderar as provas e testemunhos a fim de apreciar, sem precipitação nem prevenção, o seu alcance e valor.

No que tange ao método monográfico, fora realizada uma série de levantamentos de dados bibliográficos (doutrina), documentais (legislação) e jurisprudenciais, realizado por meio de uma pesquisa descritiva, que consiste na análise de fenômenos, neste caso, sociais, procurando descrever, classificar e observá-los.

4. HISTÓRIA DO PROCESSO DO TRABALHO NO BRASIL

É difícil, senão impossível definir com exatidão o surgimento do direito do trabalho, pois diversas civilizações possuíram suas formas de organização laboral. Desde a escravidão da antiguidade, bem como na servidão da idade média e na escravidão colonial, o trabalhador não possuía direitos reais que lhe fizessem frente perante as péssimas condições de trabalho as quais era submetido.

Após o declínio do sistema feudal, houve um extenso processo de transformação que levou ao estabelecimento do capitalismo como modelo econômico dominante, patrocinado pela burguesia enriquecida, criando técnicas e máquinas de produção em massa. A consequente urbanização desordenada desse período, somada as péssimas condições de trabalho nas fábricas, deu início à chamada questão social, a qual se traduzia na luta dos trabalhadores por melhores condições de trabalho, decorrentes do cenário de extrema injustiça social e acentuada desigualdade econômica entre as partes da relação laboral.

Assim sendo, a evolução histórica do trabalho humano levou ao surgimento de uma legislação estabelecendo normas mínimas de proteção ao trabalhador, cuja importância foi aumentando com a evolução econômica e política dos países (ROMAR, 2014, p.29).

O início do Processo do Trabalho Brasileiro somente se deu em 1911, com a criação dos chamados Conselhos Permanentes de Conciliação e Arbitragem, instituídos pela Lei nº 1637, e a criação dos Tribunais Rurais de Composição Paritária, instituídos pela Lei nº 1869/22 ainda sob a égide da Constituição de 1891.

Entretanto, há quem defenda que o direito do trabalho teve um surgimento mais recente. Sobre o caso em questão, a doutrinadora Carla Teresa Martins (2014, p. 31) salienta que:

Pode-se afirmar que o direito do trabalho no Brasil inicia-se a partir da revolução industrial de 1930, quando o Governo Provisório chefiado por Getúlio Vargas criou o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio e deu início à elaboração de uma legislação trabalhista ampla e geral. Antes disso, as poucas leis existentes com dispositivos e conteúdo de caráter trabalhista não podem ser consideradas para efeito do estabelecimento de uma normatização capaz de ser caracterizada como um sistema de proteção dos trabalhadores.

Entre outros acontecimentos, em 1939 através do Decreto-Lei nº 1.237/39 houve a organização da Justiça do Trabalho, sendo que o Decreto-Lei 1.346/39 reorganizou o Conselho Nacional do Trabalho. A Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) é compilada através do Decreto-Lei nº 5.452/43; a Carta Constitucional em 1946 entre outros direitos, o qual concede a estabilidade decimal a todos os trabalhadores, além de mover a justiça do

trabalho do Poder Executivo para o Poder Judiciário. Houve a Lei n° 605/49, o qual instituiu o repouso semanal remunerado; bem como a Lei n° 2.573 criando o adicional de periculosidade. A Lei n° 4090/62 e a Lei n° 4769/65 criam o 13° salário, bem como a Lei n° 5.107/66 cria o Fundo de Garantia de Tempo de Serviço - FGTS.

Assim, percebe-se que a Justiça do Trabalho brasileira vem passando por inúmeras modificações de consolidação ao longo dos anos, entretanto, grande parte delas, no que diz respeito à transição para o processo virtual, ainda não foram implantadas em processos antigos, como os oriundos do Município de Itacoatiara, no interior do Estado do Amazonas, não podendo ter seus processos devidamente preservados.

Buscando aproximar tais processos dessa “realidade virtual” buscou-se, nesse trabalho, fazer um resgate histórico dos processos trabalhistas do ano de 1980 a 1984, do Município de Itacoatiara.

5. REFERÊNCIAL TEÓRICO

5.1. Importância do levantamento histórico

Elegeu-se, no Estado do Amazonas, o Município de Itacoatiara para a realização de um resgate documental dos processos trabalhistas do Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região, nos anos de 1980 a 1984. Inicialmente, o projeto analisaria a década de 80, porém, no início da pesquisa, descobriu-se que os processos da mencionada década superavam a quantidade inicialmente estimada, fazendo-se necessária, portanto uma readequação dos objetivos de forma a concluir a pesquisa no tempo proposto. Tal projeto visou de certa forma, reconstituir dados de demandas trabalhistas do período, analisando o perfil dos demandantes, objetos processuais e suas respectivas decisões.

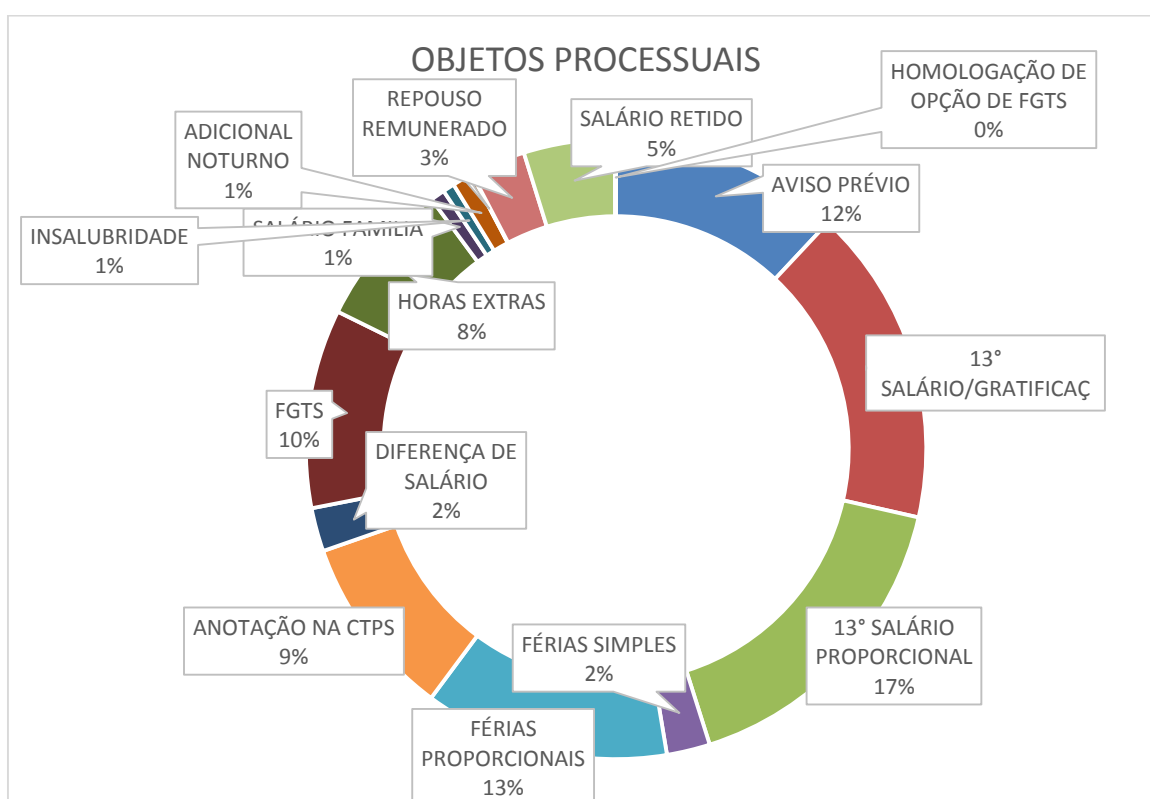
A finalidade da pesquisa foi, portanto, resgatar a memória documental dos processos trabalhistas do Município de Itacoatiara, no Estado do Amazonas, com vistas à elaboração de um quadro de atividades desenvolvidas no âmbito do Poder Judiciário Laboral.

Dessa forma, foram analisados 1478 processos, analisando o perfil trabalhista dos reclamantes, dos reclamados, dos objetos processuais e, por fim, as sentenças emitidas à cada processo, como será observado no decorrer do projeto.

5.2. Dos Objetos Processuais

Dos objetos processuais analisados, os mais procurados foram: anotações da CTPS; verbas rescisórias; FGTS; 13º salário/gratificação natalina; 13º salário proporcional; horas extras; aviso prévio; adicional de insalubridade; adicional noturno; férias simples; proporcionais; salário família; repouso remunerado; diferença salarial, conforme exposto nos gráficos abaixo, referentes ao período analisado.

Gráfico 1. Pedidos dos demandantes, referentes aos 1478 processos analisados, do ano de 1980 a 1984, do Município de Itacoatiara, Amazonas – TRT 11ª Região.



Fonte: Gráfico elaborado pelo pesquisador para os fins deste trabalho.

5.3. Da Anotação na CTPS

A Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) é o documento de identificação obrigatório do trabalhador, consoante elucida o art. 13 da CLT², sendo vedada a contratação de empregado que não possua este documento. Esta regra possui exceções, no caso em que não haja emissão de CTPS na localidade por órgão competente, hipótese esta em que o

² Art. 13 da CLT: A carteira de Trabalho e Previdência Social é obrigatória para o exercício de qualquer emprego, inclusive se natureza rural, ainda que em caráter temporário, e para o exercício por conta própria de atividade profissional remunerada.

empregador deve permitir que o empregado compareça ao posto de emissão mais próximo no prazo de 30 dias, portando documento no qual conste a data da admissão, a natureza do trabalho, o salário e a forma de seu pagamento.

De acordo com o art. 14 da CLT³, a CTPS será emitida pelas Delegacias Regionais do Trabalho ou, mediante convênio, pelos órgãos federais, estaduais e municipais da administração direta ou indireta, caso não haja tais convênios. A CLT permite que os sindicatos celebrem convênios para o mesmo fim. A recusa em dar baixa ou anotar CTPS por parte do empregador, constitui violação de direito trabalhista mediante fraude, nos termos do artigo 203 do Código Penal⁴.

Durante a pesquisa realizada, constatou-se que o pedido de anotação na CTPS, relaciona-se em grande parte dos casos com a realidade sócio- econômica do referido Município. Devido à própria formação histórica e econômica, seu isolamento geográfico, e o relativo abandono por parte do Poder Público, não havia contratação por meio de concurso público no Município, sendo grande parte dos demandantes, funcionários públicos contratados sob o regime celetista.

5.4. Das Verbas Rescisórias

A despeito de ter ou não sua CTPS assinada, o trabalhador possui direito as verbas rescisórias, no caso de dispensa sem justa causa, consoante dispõe o art. 482 da CLT, *in verbis*:

Art. 482 - Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador:

- a) ato de improbidade;
- b) incontinência de conduta ou mau procedimento;
- c) negociação habitual por conta própria ou alheia sem permissão do empregador, e quando constituir ato de concorrência à empresa para a qual trabalha o empregado, ou for prejudicial ao serviço;
- d) condenação criminal do empregado, passada em julgado, caso não tenha havido suspensão da execução da pena;
- e) desídia no desempenho das respectivas funções;
- f) embriaguez habitual ou em serviço;
- g) violação de segredo da empresa;
- h) ato de indisciplina ou de insubordinação;
- i) abandono de emprego;

³ Art. 14 da CLT: A Carteira de Trabalho e Previdência Social será emitida pelas Delegacias Regionais do Trabalho ou, mediante convênio, pelos órgãos federais, estaduais e municipais de administração direta ou indireta.

⁴ Art. 203 do CP: Frustrar, mediante fraude ou violência, direito assegurado pela legislação do trabalho. Pena – detenção, de 1 (um) ano a 2 (dois) anos, e multa, além da pena correspondente à violência.

- j) ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem.
- k) ato lesivo da honra ou da boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador e superiores hierárquicos, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- l) prática constante de jogos de azar.

As verbas rescisórias corresponderão ao saldo de salário, correspondente aos dias trabalhados pelo empregado; ao aviso-prévio (caso não seja cumprido pelo empregador); férias vencidas e proporcionais acrescidas de 1/3; 13º salário e o FGTS (o qual na época em estudo possuía regramento diverso do atual). Caso trate-se de dispensa com justa causa, o trabalhador fará jus tão somente ao saldo de salário; férias vencidas e um terço de férias vencidas.

Em conformidade com o art. 477 da CLT, o prazo para o pagamento das verbas rescisórias será: até o primeiro dia útil imediato ao término do contrato; até o décimo dia, contado da data da notificação da demissão, quando da ausência de aviso prévio, indenização do mesmo ou dispensa de seu cumprimento.

É importante ressaltar que toda rescisão do contrato superior a um ano deve ser homologada no sindicato da categoria ou Ministério do Trabalho.

5.5. Do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço – FGTS

A CLT, em 1943, instituiu o chamado regime da estabilidade decenal, positivado em seu art. 492, o qual: “o empregado que contar mais de 10 (dez) anos de serviço na mesma empresa não poderá ser despedido senão por motivo de falta grave ou circunstância de força maior, devidamente comprovada”. Conforme o referido sistema, caso houvesse dispensa do trabalhador durante o denominado período de experiência, o trabalhador não receberia indenização, porém, caso a dispensa (sem justa causa) ocorra após a conquista da estabilidade decenal, teria direito a uma indenização, a qual representava um mês da remuneração do trabalhador por ano, além de multa de 10%.

Já no ano de 1966 surgiu a Lei nº 5.107, que criou o FGTS e passou a vigor em 1º de janeiro de 1967. Ela deu ao trabalhador a chance de optar pelo regime de estabilidade ou pelo fundo de garantia, sendo que essa opção devia ser homologada pela via judicial.

Os dois regimes funcionaram em paralelo a Constituição Federal de 1988, a qual substituiu completamente a estabilidade decenal pelo regime do FGTS, salvo aqueles que já tinham direito adquirido à estabilidade.

5.6. Do 13º Salário

A gratificação natalina, também conhecida como décimo terceiro salário, foi instituída pela Lei nº 4.090/62, regulamentada pelo Decreto nº 57.155/65 e pela Lei nº 4.749/65. Trata-se de gratificação concedida ao trabalhador anualmente correspondente a remuneração do mês de dezembro, nos termos dos artigos. 1º e 2º da supracitada lei, *in verbis*:

Art. 1º - No mês de dezembro de cada ano, a todo empregado será paga, pelo empregador, uma gratificação salarial, independentemente da remuneração a que fizer jus.

§ 1º - A gratificação corresponderá a 1/12 avos da remuneração devida em dezembro, por mês de serviço, do ano correspondente.

§ 2º - A fração igual ou superior a 15 (quinze) dias de trabalho será havida como mês integral para os efeitos do parágrafo anterior.

§ 3º - A gratificação será proporcional: (Incluído pela Lei nº 9.011, de 1995).

I - na extinção dos contratos a prazo, entre estes incluídos os de safra, ainda que a relação de emprego haja findado antes de dezembro; e (Incluído pela Lei nº 9.011, de 1995);

II - na cessação da relação de emprego resultante da aposentadoria do trabalhador, ainda que verificada antes de dezembro. (Incluído pela Lei nº 9.011, de 1995).

A gratificação corresponderá a 1/12 avos da remuneração paga pelo empregador, sendo que, outros valores pagos com natureza salarial integram o cálculo da gratificação natalina. Dada à época dos processos analisados, o benefício não era extensível aos domésticos (art. 7, VIII, CF/88) e aos trabalhadores avulsos (art. 7, XXXIV, CF/88).

5.7. Das Horas Extras

O pedido de “horas extras” consiste no pagamento de valor adicional não inferior a 50% da hora normal devido ao trabalhador em virtude do trabalho em períodos superiores ao disposto na legislação (8 horas), ou superiores ao disposto no contrato de trabalho.

A matéria é regulada no art. 59 da CLT, o qual dispõe que: “A duração normal do trabalho poderá ser acrescida de horas suplementares, em número não excedente de 02 (duas), mediante acordo escrito entre empregador e empregado, ou mediante contrato coletivo de trabalho”. É possível a prorrogação desse período de serviço por força do art. 61 da CLT, *in verbis*:

Art. 61 - Ocorrendo necessidade imperiosa, poderá a duração de o trabalho exceder do limite legal ou convencionado, seja para fazer face a motivo de força maior, seja para atender à realização ou conclusão de serviços inadiáveis ou cuja inexecução possa acarretar prejuízo manifesto.

§ 1º - O excesso, nos casos deste artigo, poderá ser exigido independentemente de acordo ou contrato coletivo e deverá ser comunicado, dentro de 10 (dez) dias, à autoridade competente em matéria de trabalho, ou, antes desse prazo, justificado no momento da fiscalização sem prejuízo dessa comunicação.

§ 2º - Nos casos de excesso de horário por motivo de força maior, a remuneração da hora excedente não será inferior à da hora normal. Nos demais casos de excesso previstos neste artigo, a remuneração será, pelo menos, 25% (vinte e cinco por cento) superior à da hora normal, e o trabalho não poderá exceder de 12 (doze) horas, desde que a lei não fixe expressamente outro limite.

§ 3º - Sempre que ocorrer interrupção do trabalho, resultante de causas acidentais, ou de força maior, que determinem a impossibilidade de sua realização, a duração do trabalho poderá ser prorrogada pelo tempo necessário até o máximo de 2 (duas) horas, durante o número de dias indispensáveis à recuperação do tempo perdido, desde que não exceda de 10 (dez) horas diárias, em período não superior a 45 (quarenta e cinco) dias por ano, sujeita essa recuperação à prévia autorização da autoridade competente.

5.8. Do Aviso Prévio

Em síntese, o aviso prévio é a comunicação da rescisão do contrato de trabalho feita unilateralmente, com a antecedência a qual estiver obrigado por força de legal. Também é possível conceituá-lo como a denúncia do contrato de trabalho por prazo indeterminado, com o intuito fixar o seu termo final.

Para Amauri Mascaro Nascimento (1994, p.448) o aviso prévio pode ser definido como:

A comunicação da rescisão do contrato de trabalho pela parte que decide extingui-lo, com a antecedência a que estiver obrigada e com o dever de manter o contrato após essa comunicação até o decurso do prazo nela previsto, sob pena de pagamento de uma quantia substitutiva, no caso de ruptura do contrato.

No âmbito trabalhista, o aviso prévio é disciplinado no capítulo VI do Decreto-Lei nº 5452, sendo que seu art. 487 é relativamente didático quanto ao seu conceito e prazos, conforme se observa no dispositivo transcrito abaixo:

Art. 487. Não havendo prazo estipulado, a parte que, sem justo motivo, quiser rescindir o contrato deverá avisar a outra da sua resolução com a antecedência mínima de:

I- 8 (oito) dias, se o pagamento for efetuado por semana ou tempo inferior

II- 30 (trinta) dias aos que perceberem por quinzena ou mês, ou que tenham mais de 12 (doze) meses de serviço na mesma empresa.

Depreende-se da leitura do referido dispositivo que, em regra, o aviso prévio serve aos contratos a prazo indeterminados (não exclusivamente, porém tal ponto será abordado mais adiante). A referida decisão de rescisão unilateral não poderá ser pautada por “justo motivo”, bem como deverá ser comunicada com a respectiva antecedência. Em uma

sociedade contemporânea cujas relações profissionais pautam-se no princípio da boa-fé, seria inadmissível que fosse lícito a uma das partes rescindir livremente o contrato de trabalho frustrando as legítimas expectativas da outra.

A falta de aviso prévio por parte do empregador dá ao empregado o direito aos salários correspondentes ao prazo do aviso, garantida sempre a integração desse período ao seu tempo de serviço, sendo que a falta de aviso prévio por parte do empregado concede ao empregador o direito de descontar os salários correspondentes ao prazo do aviso.

Nos processos analisados, o aviso prévio normalmente vem vinculado à integração do referido período ao tempo de serviço assim como o pagamento do salário correspondente a título de verbas rescisórias, sendo importante ressaltar que nos casos em que, além do aviso prévio, são demandadas horas extras, é possível pedir indenização referente às chamadas horas extras habituais referentes ao aviso, também a título de verbas indenizatórias.

5.9. Dos Adicionais: Periculosidade, Noturno e Insalubridade

Os adicionais referem-se ao pagamento de verbas de natureza indenizatória devidas ao trabalhador que labora em condições mais gravosas, ou em condições ou horários considerados fora da normalidade.

O adicional de serviço noturno está previsto no art. 73 da CLT, sendo devido em razão de trabalho exercido entre 22 (vinte e duas) e 05 (cinco) horas do dia seguinte, sendo que sua remuneração terá um acréscimo de 20% pelo menos, sobre a hora diurna. Para efeitos legais, uma hora noturna equivale há 52 minutos e 30 segundos no período normal, conforme previsto no artigo 73, § 1º da CLT⁵.

Nos termos do art. 192 da CLT⁶, consideram-se atividades ou operações insalubres aquelas que, por sua natureza, condições ou métodos de trabalho, exponham os empregados a agentes nocivos à saúde, acima dos limites de tolerância fixados em razão da natureza e da intensidade do agente e do tempo de exposição aos seus efeitos.

O serviço prestado nas condições acima enseja o pagamento do adicional de insalubridade. O adicional de periculosidade é um valor devido ao empregado exposto a atividades perigosas, conforme algumas condições preestabelecidas.

⁵ Art. 73. Salvo nos casos de revezamento semanal ou quinzenal, o trabalho noturno terá remuneração superior a do diurno e, para esse efeito, sua remuneração terá um acréscimo de 20 % (vinte por cento), pelo menos, sobre a hora diurna. § 1º A hora do trabalho noturno será computada como de 52 minutos e 30 segundos.

⁶Art. 192 - O exercício de trabalho em condições insalubres, acima dos limites de tolerância estabelecidos pelo Ministério do Trabalho, assegura a percepção de adicional respectivamente de 40% (quarenta por cento), 20% (vinte por cento) e 10% (dez por cento) do salário-mínimo da região, segundo se classificarem nos graus máximo, médio e mínimo.

São perigosas as atividades ou operações, que envolvam contato com substâncias ou radiação ionizante, ou energia elétrica, em condição de risco acentuado assim como explosivos e inflamáveis.

5.10. Das Férias: Simples, Proporcionais e em Dobro

O direito a férias é assegurado constitucionalmente no art. 7º inciso XVII da CF, *in verbis*:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhorias de sua condição social:
[...]
XVII- gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;

Na CLT, o direito a férias é condicionado ao chamado período concessivo, o qual corresponde ao período de 12 (doze) meses de vigência do contrato de trabalho. As férias adquiridas após o cumprimento do período concessivo são chamadas férias integrais, e sua não concessão por parte do empregador ensejam as chamadas férias em dobro, as quais corresponderão ao valor equivalente pago em dobro. Tal direito não sofre preclusão, sendo devido ao trabalhador mesmo em caso de dispensa, independente de justa causa.

O exercício do direito de férias antes do fim do período concessivo enseja as chamadas férias proporcionais, as quais corresponderão proporcionalmente ao período trabalhado até o presente momento. Por não se tratar de direito adquirido, é possível a perda do direito de indenização das férias proporcionais no caso de dispensa com justa causa. O direito a férias era previsto no art. 165, VIII da CF/67, vigente à época em estudo.

5.11. Do Salário Família

O salário-família trata-se de auxílio individual de natureza previdenciária, pago indiretamente pela Previdência Social através do empregador, proporcional ao número de filhos do empregado e estabelecido com base no salário mínimo.

As empresas são reembolsadas, mensalmente, dos pagamentos das quotas feitas aos seus empregados, mediante desconto do valor respectivo no tal das contribuições recolhidas ao Instituto de Aposentadoria e Pensões a que forem vinculadas, consoante elucida o art. 3º, § 5º da Lei nº 4.266.

O salário-família foi instituído no Brasil através da Lei nº 185/36 e do Decreto-Lei nº 399/38, com base no salário mínimo fixado a partir do Decreto-Lei nº 2162/40, que passou a

vigorar a partir do mesmo ano. Após a Lei nº 4.266/63, e do Decreto-Lei nº 53.153/63, o benefício foi estendido a todos os trabalhadores brasileiros e correspondia a 5% do salário-mínimo para cada filho menor, até 14 anos de idade.

A Lei nº 5.890/73 previa a integração do salário-família no rol das prestações asseguradas pela Previdência Social, sendo que, aos empregadores cabia o encargo de conceder e pagar as quotas aos respectivos empregados.

O auxílio cessa nos casos de morte do segurado ou morte do filho ou do equiparado; o filho ou o equiparado completar 14 anos; recuperação da capacidade; desemprego do segurado (ressalte-se que a perda do auxílio ocorrerá após 01 ano da perda do emprego).

Apenas após a EC nº 20/98 o salário-família passou a ser um benefício restrito aos trabalhadores de baixa renda, como os processos analisados datam da década de 80. A relação entre salário família e renda do beneficiário não será analisada neste projeto.

5.12. Do Repouso Semanal

Conforme o professor Renato Saraiva (2013, p.159) elucida:

O repouso semanal remunerado consiste na interrupção semanal do contrato de trabalho, com a sustação pelo prazo de 24 horas da prestação de serviços pelo obreiro, sem prejuízo de sua remuneração e demais vantagens, preferencialmente exercido aos domingos.

O repouso semanal remunerado encontrava-se elencado no rol de direitos trabalhistas disposto no art. 165, inciso VII da Constituição Federal de 1967. Na CLT o assunto é abordado nos artigos 67 e seguintes. Em regra, o repouso remunerado deve ser concedido ao trabalhador preferencialmente aos domingos, porém em casos excepcionais, é possível que o trabalhador goze de tal benefício em dia diverso.

Com efeito, a CF/1988 em seu art. 7.º, XV, estabelece o repouso semanal remunerado como um direito social dos trabalhadores urbanos, rurais, domésticos e avulsos, gozando de igual direito os trabalhadores temporários, conforme se observa no art. 12, alínea “d” da Lei nº6019, *in verbis*:

Art. 12 - Ficam assegurados ao trabalhador temporário os seguintes direitos:

d) repouso semanal remunerado.

Através da análise dos processos trabalhistas, constatou-se que, dada a vulnerabilidade da classe trabalhadora do Município, muitos trabalhadores não sabiam da existência de tal direito, outros simplesmente abriam mão dele, a fim de manter o sustento familiar.

5.13. Do Salário Retido

O pedido de pagamento dos salários retidos se trata dos casos em que, por ocasião da rescisão do contrato de trabalho, o trabalhador deixa de exercer a sua função e não lhe é pago as devidas verbas salariais.

O assunto é disciplinado no art. 467 da CLT, *in verbis*:

Art. 467. Em caso de rescisão de contrato de trabalho, havendo controvérsia sobre o montante das verbas rescisórias, o empregador é obrigado a pagar ao trabalhador, à data do comparecimento à Justiça do Trabalho, a parte incontroversa dessas verbas, sob pena de pagá-las acrescidas de 50% (cinquenta por cento).

5.14. Da Diferença Salarial

O princípio da isonomia salarial está previsto no art. 373 – A da CLT, o qual estabelece que haja igualdade de salário entre trabalhadores que exerçam a mesma função.

Para que haja a equiparação salarial são necessários os requisitos constantes no art. 461 da CLT quais sejam: contemporaneidade; mesmo empregador; identidade de atribuições; mesma localidade; diferença de tempo na função não superior a dois anos a favor do salário referente; mesma produtividade e perfeição técnica; inexistência de plano de cargos e salários com critérios alternados de promoção por antiguidade e merecimento, homologado pelo órgão competente; mesmo regime jurídico; o funcionário usado como referência não pode ser readaptado. Não cabe equiparação entre empregados públicos de cargos diferentes.

O pedido de reconhecimento da diferença salarial engloba tanto o pagamento dos valores em litígio, quanto à anotação do referido soldo, para fins de cálculo da aposentadoria.

6. DO PERFIL DOS RECLAMANTES

Não se pode visualizar Itacoatiara de maneira letárgica, principalmente em um Município que teve sua história construída em perspectivas sócio-políticas facilitados pelo acesso à urbanização e industrialização e tão logo, as informações a nível nacional e global

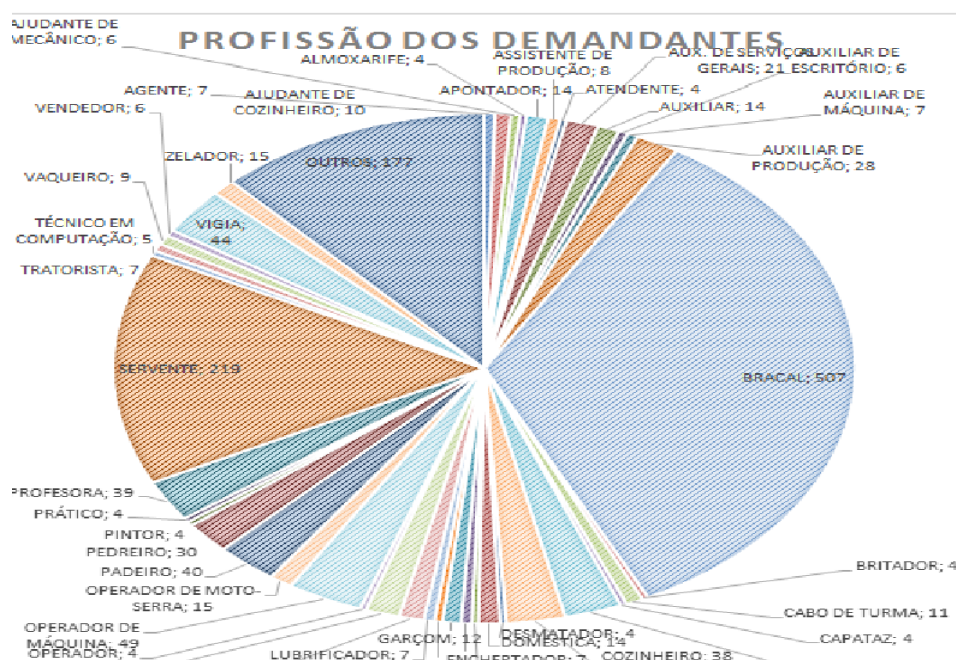
culminando em sua acelerada transformação. O Município em pesquisa possuía as atividades agrícolas e extrativistas como principais atividades econômicas, com destaque para a produção de cana, feijão, cupuaçu, malva, cacau, café, coco, laranja, a extração de madeira, borracha e gomas não elásticas também são bastante representativas na economia local.

O setor pecuário é representado principalmente pela criação de bovinos e suínos, o município destaca-se como entreposto pesqueiro, tanto para o consumo local como para exportação. Com base nessas informações, bem como na tabulação realizada a respeito dos processos trabalhista do Município, pode-se compreender qual a principal característica da relação trabalhista durante certo período de tempo e qual o impacto disso no desenvolvimento do Direito do Trabalho em Itacoatiara.

Verificou-se após a análise dos processos, que a grande maioria dos demandantes apresenta profissões de baixa remuneração. As profissões braçal e servente representam cerca de 49% dos reclamantes analisados, demonstrando a especial sensibilidade que tais profissões possuem perante grandes empresas e empregadores.

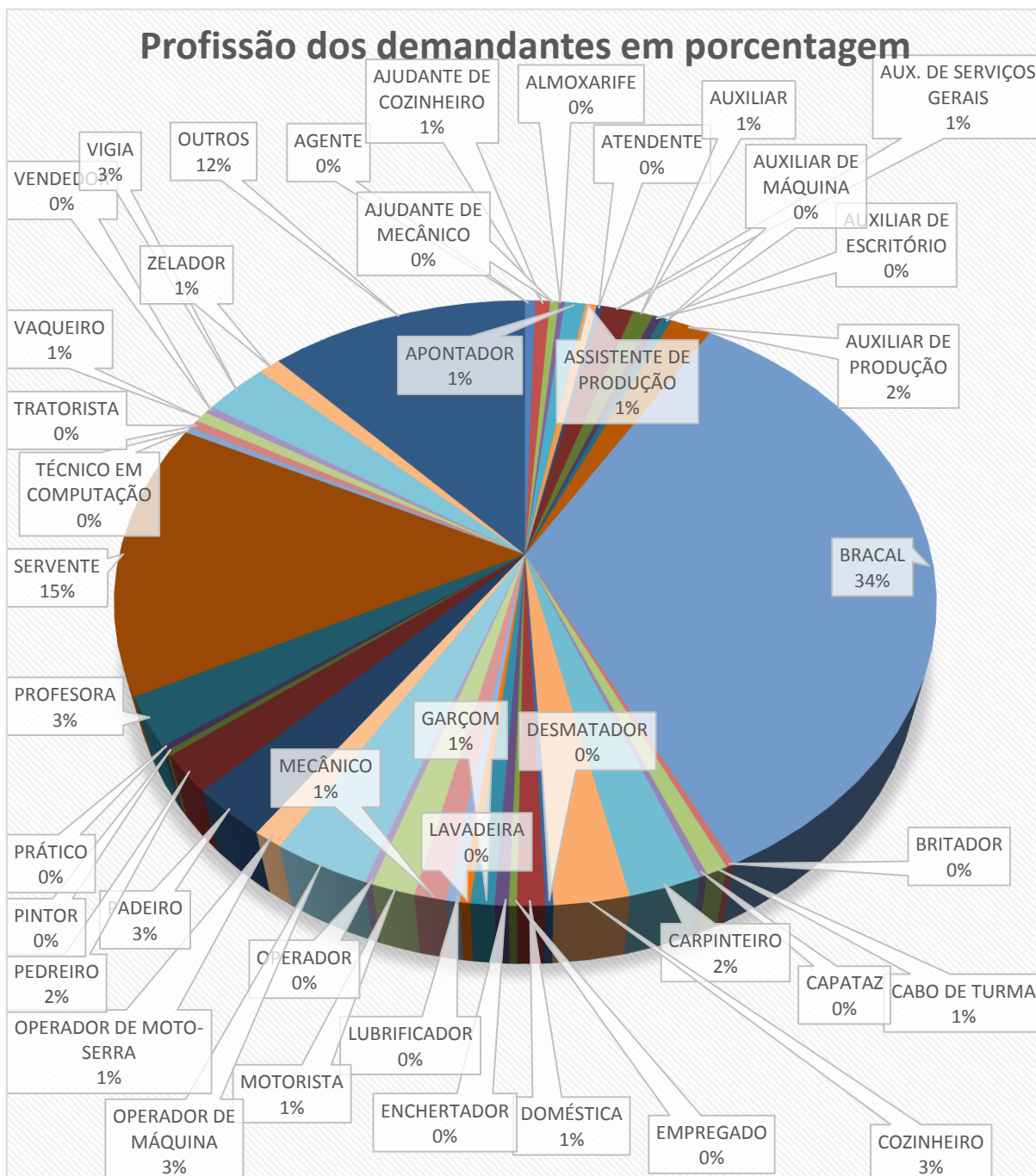
É imperioso ressaltar que o termo servente pode significar qualquer pessoa empregada para fazer trabalhos que dispensem habilitação profissional especializada, podendo esse empregado, portanto, exercer uma enorme variedade de espécies de serviços, as quais integram o gênero servente.

Gráfico 2. Reclamantes analisados, de um total de 1478 processos, no período de 1980 a 1984, Município de Itacoatiara, Amazonas – TRT 11ª Região.



Fonte: Gráfico elaborado pelo pesquisador para os fins deste trabalho.

Gráfico 3. Profissão dos reclamantes representada em porcentagem, de um total de 1478 processos, no período de 1980 a 1984, Município de Itacoatiara, Amazonas – TRT 11ª Região.



Fonte: Gráfico elaborado pelo pesquisador para os fins deste trabalho.

Por questão de conveniência, as profissões que obtiveram menos de quatro demandantes no período analisado foram classificadas no gráfico como “outros”. Segue, abaixo, tabela contendo tais profissões assim como suas respectivas quantidades:

Profissões	Quantidade
AFIADOR DE FACA	1
AJ. DE CARPINTEIRO	2
AJ. DE CAMINHÃO	1
AJ. DE FERREIRO	1
AGRICULTOR	3
AJUDANTE DE FERRAGEM	2
AJUDANTE DE LANTERNAGEM	1
AJUDANTE DE LUBRIFICADOR	1
AJUDANTE DE MÁQUINAS	3
AJUDANTE DE MOTOTRISTA	1
AJUDANTE DE PADEIRO	1
AJUDANTE DE TRONEIRO	1
AJUDANTE DE TRATORISTA	1
ARRUMADOR DE CARGA	1
ASSISTENTE ADMINISTRATIVO	2
ATENDENTE DE GABINETE	1
AUXILIAR DE MECÂNICO	2
ATENDENTE DE GABINETE	1
AUXILIAR DE SECADOR	1
AUXILIAR DE TOPOGRAFIA	1
AUXILIAR DE ARMAZEM	1
AUXILIAR DE CARGAS	1
AUXILIAR DE MANUTENÇÃO	1
AUXILIAR DE MONTAGEM	1
AUXILIAR DE TOPÓGRAFO	1
BAGAGEIRO	1
BALANCEIRO	1
BALSEIRO	1
BANCÁRIO	2
BITOLADOR	1
BORRACHEIRO	2
BRITADOR	1
AJUDANTE DE PEDREIRO	3
ATENDENTE DE ENFERMAGEM	2
ARMADOR	3
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	3
CADERNEIRO	1

CAIXA	1
CAMAREIRA	1
CANTEADOR	2
CARROCEIRO	1
CASEIRO	1
CHAPEIRO	2
CHEFE DE ALMOXARIFADO	1
CHEFE DE SETOR DO PESSOAL	1
CHEFE DE TORRAGEM	1
CHEFE DE TURMA	1
CHURRASQUEIRO	3
COBRADOR	1
COMERCIANTE	2
CONTÍNUO	1
COPEIRA	1
CROONER	1
DATILÓGRAFO	1
DESTILADOR	1
ELETRICISTA	3
EMPREITEIRO	1
EMPRESÁRIO	1
ENCARREGADO DE CALDEIRO	1
ENCARREGADO DE TURMA	2
ENCARREGADO DE TRANSPORTES EM GERAL	1
ENCARREGADO DO SERVIÇO	1
ENCARREGADO DE OBRAS	1
ENCANADOR	1
ENCARREGADO	2
ENCARREGADO DA FAZENDA	1
ENCARREGADO DA LAVOURA	1
ENCARREGADO DE MADEIRAS EM TORA	1
ENCARREGADO DO SERVIÇO	1
ENCARREGADO GERAL	1
ESTIVADOR	1
ESCRITUÁRIO	4
FISCAL	3
FOGUISTA	2
GERENTE	2
GIRIQUEIRO	2
GOVERNANTA	3
IMPRESSOR	3
INSPETOR DE SEGURANÇA	2
JOGADOR DE FUTEBOL	2
LAMINADOR	2
LANTERNEIRO	1
MAGAREFE	1
MARCENEIRO	2

MÉDICO	1
MENSAGEIRO	1
MERGULHADOR	1
MESTRE DE OBRAS	2
MOÇO DE CONVÉS	3
MÚSICO	2
OPERADOR C.B.T	3
OPERADOR DE CALDEIRA	1
OPERADOR DE EMPILHadeira	1
OPERADOR DE GERADOR	1
OPERADOR DE GERADOR	3
OPERADOR DE MÁQUINA	3
OPERADOR DE SKIDDER	1
OPERADOR DE APARADEIRA	1
OPERADOR DE CALDEIRA	1
OPERADOR DE SOM	1
OPERADOR DE TURBINA	1
PESCADOR	1
PRACISTA	1
RESPONSÁVEL PELA OBRA	1
ROUPEIRO	1
SECRETÁRIA	2
SERRADOR	1
SERRALHEIRO	1
SOLDADOR	1
SUPERVISOR DE OPERAÇÕES	1
TECNICO AGRÍCOLA	1
TÉCNICO DE FUTEBOL	2
TELEFONISTA	2
TITULEIRO	1
TORBINEIRO	2
TORNEIRO MECÂNICO	1
TORRADOR DE GUARANÁ	2
TURBINADOR	1
VASSOUREIRO	2

7. DAS DECISÕES

O atual Código de Processo Civil (CPC) é relativamente vago quanto ao conceito de sentença, limitando-se a estabelecer apenas que sentença é o ato do juiz que implica alguma das situações previstas nos artigos. 267 e 269 (sentença com e sem resolução de mérito). Assim sendo, é possível afirmar de forma simplista, que a sentença é o ato do juiz que põe fim ao processo.

Acerca do assunto, Leone Pereira (2015, p.578) define sentença como:

O ato do juiz que representa a certificação direito, no qual o juiz resolve a crise de certeza do processo. Assim, na fase de conhecimento, o juiz analisa as alegações de ambas as partes, toma contato direto com as provas, forma seu convencimento e aplica o direito objetivo ao caso concreto para resolver a lide, atribuindo o direito material ao autor ou ao réu.

Conforme disposto no CPC, a sentença implica em alguma das situações prevista nos artigos. 267 e 269, *in verbis*:

Art. 267. Extingue-se o processo, sem resolução de mérito:

- I - quando o juiz indeferir a petição inicial;
 - II - quando ficar parado durante mais de 1 (um) ano por negligência das partes;
 - III - quando, por não promover os atos e diligências que lhe competir, o autor abandonar a causa por mais de 30 (trinta) dias;
 - IV - quando se verificar a ausência de pressupostos de constituição e de desenvolvimento válido e regular do processo;
 - V - quando o juiz acolher a alegação de preempção, litispendência ou de coisa julgada;
 - VI - quando não concorrer qualquer das condições da ação, como a possibilidade jurídica, a legitimidade das partes e o interesse processual;
 - VII - pela convenção de arbitragem;
 - VIII - quando o autor desistir da ação;
 - IX - quando a ação for considerada intransmissível por disposição legal;
 - X - quando ocorrer confusão entre autor e réu;
 - XI - nos demais casos prescritos neste Código.
- (...)

Art. 269. Haverá resolução de mérito:

- I - quando o juiz acolher ou rejeitar o pedido do autor;
- II - quando o réu reconhecer a procedência do pedido;
- III - quando as partes transigirem;
- IV - quando o juiz pronunciar a decadência ou a prescrição;
- V - quando o autor renunciar ao direito sobre que se funda a ação.

Portanto, a sentença adentrará no mérito da questão nas hipóteses do art. 269. Essas sentenças podem ser procedentes, improcedentes e parcialmente procedentes. Nas hipóteses do art. 267, o juízo irá proferir decisão sem julgamento de mérito, a qual resultará no arquivamento da demanda.

Em face do princípio do “*jus postulandi*” na justiça do trabalho, a maioria dos processos analisados, que obtiveram a decisão de arquivamento, corresponde à hipótese do art. 844 da CLT⁷.

No caso de condenação do demandado, este será obrigado a arcar com o ônus sucumbencial. Sendo improcedente, será o caso de o demandante arcar com tal ônus. Em caso

⁷Art. 844 da CLT. O não comparecimento do reclamante à audiência importa o arquivamento da reclamação, e o não comparecimento do reclamado importa revelia, além de confissão quanto à matéria de fato. Parágrafo único – Ocorrendo, entretanto, motivo relevante, poderá o presidente suspender o julgamento, designando nova audiência.

de demanda parcialmente procedente, ocorrerá o fenômeno da sucumbência recíproca, na qual tanto o autor quanto o réu da demanda devem arcar com as verbas sucumbenciais nas devidas proporções da decisão.

A última possibilidade de fim do processo, refere-se à conciliação, método auto compositivo bilateral e intraprocessual, no qual as partes realizam concessões recíprocas com o escopo de chegar a uma solução quanto ao litígio.

A conciliação possui muitas vantagens sobre as soluções heterocompositivas, entre elas, a celeridade que imprime a demanda, permitindo as partes que seja resolvido o conflito antes mesmo do início do processo.

Também é possível que as partes, através da conciliação, atinjam resultado diverso do requerido na inicial, sem que se imponham alguns limites formais próprios do processo quando a resolução da lide é submetida a tutela do Poder Judiciário, flexibilizando a demanda.

Em diversas ocasiões, opta por privilegiar a conciliação sobre outros meios de solução de conflitos, conforme artigos. 764, 846, 850 e 852-E todos da CLT, *in verbis*:

Art. 764 - Os dissídios individuais ou coletivos submetidos à apreciação da Justiça do Trabalho serão sempre sujeitos à conciliação.

§ 1º - Para os efeitos deste artigo, os juízes e Tribunais do Trabalho empregarão sempre os seus bons ofícios e persuasão no sentido de uma solução conciliatória dos conflitos.

§ 2º - Não havendo acordo, o juízo conciliatório converter-se-á obrigatoriamente em arbitral, proferindo decisão na forma prescrita neste Título.

§ 3º - É lícito às partes celebrar acordo que ponha termo ao processo, ainda mesmo depois de encerrado o juízo conciliatório.

Art. 842. Aberta a audiência, o juiz ou presidente proporá a conciliação.

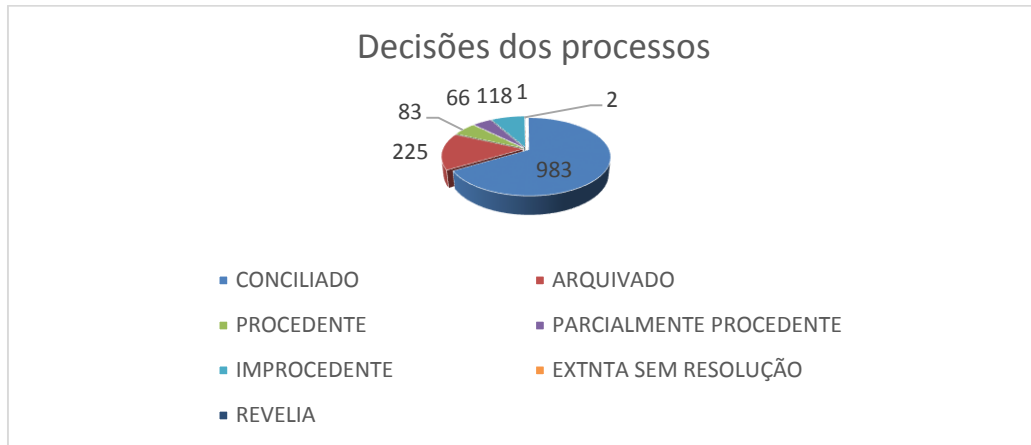
Art. 850. Terminada a instrução, poderão as partes aduzir razões finais, em prazo não excedente de 10 (dez) minutos cada uma. Em seguida o juiz ou presidente renovará a proposta de conciliação, e não se realizando esta, será proferida a decisão.

Art. 852-E. Aberta a sessão, o juiz esclarecerá as partes presentes sobre as vantagens da conciliação e usará os meios adequados de persuasão para a solução conciliatória do litígio, em qualquer fase da audiência.

A despeito das vantagens citadas acima, a conciliação tende a ser um modo de solução de conflitos mais benéfico ao empregador do que ao trabalhador, uma vez que a conciliação envolve concessões recíprocas a fim de se obter a solução ao dissídio, acaba por levar o trabalhador a abrir mão de parte de seus direitos para vê-los, ao menos parcialmente, satisfeitos, devido, principalmente, a situação de vulnerabilidade em que se encontram quando procuram o Judiciário, levando muitas vezes, a situações de flagrante injustiça.

Portanto, pode-se afirmar que a conciliação se trata muitas vezes da renúncia de direitos consentida pelo Estado.

Gráfico 4. Decisões referentes aos 1478 processos analisados, do ano de 1980 a 1984, do Município de Itacoatiara, Amazonas – TRT 11ª Região.



Fonte: Gráfico elaborado pelo pesquisador para fins deste trabalho

8. CONCLUSÃO

A presente pesquisa possui a finalidade de resgatar a memória documental dos processos trabalhistas do Município de Itacoatiara, no Estado do Amazonas, com vistas à elaboração de um quadro de atividades desenvolvidas no âmbito do Poder Judiciário Laboral.

Dessa forma, foram analisados 1478 processos, nos quais foram analisados o perfil trabalhista dos reclamantes, os objetos processuais e, por fim, as sentenças emitidas à cada processo.

Diante do exposto, pode-se observar que desde o período abordado ao longo da pesquisa até o dia de hoje, a Justiça do Trabalho passou por diversas mudanças, entre as quais a própria mudança de Constituição, que amplia diversos direitos trabalhistas, enquanto modifica outros. É fato notório, porém, a desconfiança das camadas populares para com o poder judiciário, o qual em virtude de sua própria complexidade distancia-se do homem simples e aparenta privilegiar interesses patronais.

Em virtude do momento histórico vivido pelo Município, a época da implantação da Zona Franca de Manaus, houve considerável deslocamento da mão de obra do interior para a capital, em virtude da abundância de empregos na indústria e por comparação, da relativa escassez no interior.

Com base nas informações obtidas a partir dos processos analisados, é possível afirmar que, a grande maioria dos reclamantes da Justiça do Trabalho provinha de camadas sociais humildes, e muitas vezes não possuíam o conhecimento básico acerca de seus direitos, submetendo-se em consequência, a condições degradantes e baixos salários.

Temendo retaliações da classe patronal, assim como a complexidade e a demora do Poder Judiciário, os reclamantes analisados, sempre que possível, optam por métodos auto compositivos de tutela, resultando os processos na maior parte dos casos analisados, em conciliações. Apesar da celeridade processual resultante, o grande número de conciliações resulta muitas vezes, em desistência de direitos pessoais em princípio indisponíveis.

REFERÊNCIAS

- ALMEIDA, Amador Paes de. *Curso Prático de Processo do Trabalho*. 22ª ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2012.
- BRASIL. *Decreto - Lei n.º 5.452, de 01 de maio de 1943. Consolidação das Leis do Trabalho*. 11ª Edição. São Paulo: Saraiva, 2014.
- BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil*. Brasília, DF: Senado Federal, 1988. 11ª Edição. São Paulo: Saraiva, 2014.
- BRASIL. *Lei n.º 5.869, de 11 de janeiro de 1973. Código de Processo Civil*. 11ª Edição. São Paulo: Saraiva, 2014.
- BRASIL. *Decreto – Lei n.º 3914, de 09 de dezembro de 1941. Código Penal*. 11ª Edição. São Paulo: Saraiva, 2014.
- BRASIL. *Lei n.º 8159, de 08 de janeiro de 1991. Dispõe sobre a política nacional de arquivos públicos e privados*. 11ª Edição. São Paulo: Saraiva, 2014.
- CARRION, Valentin. *Comentários à Consolidação das Leis Trabalhistas: Legislação complementar/ jurisprudência*. 36ª ed. atualizada por Eduardo Carrion. São Paulo: Saraiva, 2011.
- CASSAR, Vólia Bonfin, - *Direito do Trabalho*. 10ª edição revista e ampl. – Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método. 2014 – pg: 5
- CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa; JORGE NETO, Francisco Ferreira. *Prática Jurídica Trabalhista*. 3ª ed. - São Paulo: Atlas, 2012.
- FAZENDA, I. [et. al.]. *Metodologia da Pesquisa Educacional*. 2ª. ed. Aum. São Paulo: Cortez, 1991. p. 65.
- GIL, A. C. *Como elaborar projetos de pesquisa*. 3ª. Ed. São Paulo: Atlas, 1999, p. 32-33.
- LARA, Sílvia Hunold. Apresentação. I Encontro Nacional da Memória da Justiça do Trabalho – Memória e preservação de documentos: direitos do cidadão. São Paulo: LTr, 2007.
- LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Curso de Direito Processual do Trabalho*. 9ª ed. - São Paulo: LTr, 2011.
- MALTA, Chistóvão Piragibe Tostes. *Prática do Processo do Trabalho*. 35ª ed. - São Paulo: Atlas 2008.
- MARTINS, Sergio Pinto. *Direito Processual do Trabalho: Doutrina e Prática Forense modelos de petições, recursos, sentenças e outros*. 33ª ed. - São Paulo Atlas, 2012.
- NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de Direito Processual do Trabalho*. São Paulo: Saraiva. 2012.

PEREIRA, Leone, *Manual de Processo do Trabalho*. 3ª. ed. São Paulo: Saraiva, 2015, p.578

ROMAR, Carla Teresa Martins. *Direito do Trabalho Esquematizado*. 2ª edição. São Paulo: Saraiva, 2014. P.29

SARAIVA, Renato. *Curso de Direito Processual do Trabalho*. 8ª ed. - São Paulo: Método, 2011.

SEVERINO, Antônio Joaquim. *Metodologia do Trabalho Científico*. 23ª Edição, revista e atualizada. Editora Cortez, São Paulo, 2010.

SCHIAVI, Mauro. *Manual de Direito Processual do Trabalho*. 4ª ed. - São Paulo: LTr, 2011.

